

Представители поколения X, Y, Z в управлении персоналом

Научный руководитель – Онучин Андрей Николаевич

Гулиева Шабнам Тофиг гызы

Студент (магистр)

Бакинский филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова,
Факультет психологии, Баку, Азербайджан
E-mail: *shabnam.guliyeva93@gmail.com*

Социальное взаимодействие - это определенный механизм, который, в свою очередь, образует общество. Этот механизм обладает множеством свойств. Межпоколенные взаимодействия относятся к «мощным социальным процессам» - писал Р.Коллинз (Коллинз, 2002). Человек, буквально, с самого рождения, начинает постепенно овладевать всем многообразием социальных связей и происходит это через межпоколенные взаимодействия.

Тема проблемы поколений, на сегодняшний день, является актуальной темой в психологии. Одной из главных проблем, при изучении данной темы, является проблема определения, так сказать, толкования, термина «поколение». Исходя из того, что поколения являются фокусом внимания и исследования разных дисциплин, точная содержательно-психологическая его нагрузка остается достаточно неопределенной. Например, если исходить из западной литературы, то тут авторы выделяют четыре направления: биолого-генетическое, позитивистко-натуралистическое, романтично-гуманитарное и историко-политическое (Грязнова, 2011). И так, сторонники биолого-генетического направления, считают, что поколение это звено в цепи и оно происходит от общего предка. Последователи позитивистско-натуралистического направления пытаются выделить структурные аспекты поколенной целостности. Приверженцы романтично-гуманитарного направления склоняются к единству идей духовного поколения. И, наконец, сторонники историко-политического направления трактуют поколения как временно доминирующую общность. В отечественной же литературе, на сегодняшний день, накопилось немалое количество определений понятия «поколения». Например, одними авторами поколение трактуется как жизненный этап или же как некий этап исторического периода (Маховская, 2000).

На ценности и мировоззрение человека влияет ряд факторов, такие как: окружающая его среда, семья, экономическая и социальная среда, в период, когда человек родился. Безусловно, каждое следующее поколение присваивает себе ценности новой эпохи, которые соответствуют именно данному современному ритму жизни.

И так, после того как мы дали небольшое определение разным поколениям, следует затронуть тему, как же они связаны со службой управления персоналом?

Управление персоналом - одна из важнейших составляющих управленческой деятельности - как правило, основывается на некотором (необязательно декларируемом) представлении о месте человека в организации. (Базаров, 2010). Организационная структура данной службы - это некая совокупность подразделений, которые непосредственно взаимосвязаны между собой. Существуют, как правило, разные подразделения службы управления персоналом, выполняющие различные функции в организации, и эта данная совокупность составляет кадровую службу или службу управления персоналом.

Существуют разные подходы к управлению персоналом. Базаров выделяет следующие: экономический, органический и гуманистические подходы (Базаров, 2010). В ходе развития управления персоналом, менялось представление о данной службе. В самом начале, человеческий фактор сводился на нет. Постепенно начал учитываться человеческий фактор, человек в организации понимался как неотъемлемый ресурс. И в ходе развития

данного направления, менялось, конечно же, само представление и деятельность службы управления персоналом. Если раньше были только «кадровики», которые занимались бумажной волокитой, постепенно же акцентирование было человеческому фактору: подбор работников, оценка, повышение, повышение квалификации. Организация начинает пониматься как живая система.

И так, меняется окружающая среда, экономическое и социальное положение, меняются ценности и установки. Исходя именно из этого, мы решили, что будет интересно посмотреть, как представители разных поколений службы управления персоналом оценивают свои критерии эффективности. Целью нашей работы является выявление расхождения эффективности своей работы службы управления персоналом из разных поколений. Из вышеуказанной цели, мы выдвигаем следующие гипотезы:

Ø Есть положительная взаимосвязь между оценкой сотрудниками уровня эффективности своей работы и уровнем удовлетворенности процессом и содержанием труда.

Ø Представления о критериях эффективности работы СУП различаются у представителей разных поколений по критериям:

- a. Образования
- b. Сферы деятельности
- c. Ценностных ориентаций

Нами будет проведено исследование в разных организациях города Баку и Сумгайыт. Исследование будет проводиться как в государственных, так и в частных организациях, в исследовании будут участвовать представители службы управления персоналом разных поколений. Для проведения исследования, мы будем использовать полуструктурированное интервью, которое включает три блока: общие вопросы, касательно самого респондента (возраст, стаж, место и должность работы); вопросы, касающиеся работы и сотрудников и, собственно, вопросы про эффективность кадровой службы. Также нами будет использован опросник «Удовлетворенность трудом» и опросник Шварца, направленный на ценностные установки.

Источники и литература

- 1) Базаров. Т.Ю. Управление персоналом: учебник для студ. Учреждений сред. Проф. Образование – 8е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2010. – 224 с.
- 2) Грязнова Ю.Г. Теоретико-методологические аспекты культурфилософского анализа понятия «поколение» // научные проблемы гуманитарных исследований. 2011. № 6. 255-262
- 3) Коллинз Р. Социология: наука или антинаука? / пер. с англ., фр., нем., итл.; сост. и общ. Ред. С.П. Биньковской // Теоретическая социология: Антология: В 2 ч. – М.: книжный дом «Университет», 2002. – Ч. 2 – С. 245-280
- 4) Маховская О.И. Поколения как предмет исторической психологии 125 лет Московскому психологическому обществу. Юбилейный сборник РПО: в 4 т. Т. 1 М: МАКС Пресс, 2011. С. 137-138.